

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

INretail

Arnhemse Bovenweg 100  
3708 AG Zeist

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven

**Datum**

18 december 2018

**Team**

Kennisgroep CAO

**Onze referentie**

2018-88/GvS

Betreft: cao Retail Non-Food

Geachte heer,

De INretail en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor Retail Non-Food geldig van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2020.

Deze bepalingen heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 30 oktober 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen staan op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl).

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
18 december 2018

**Onze referentie**  
2018-88/GvS

### **Artikel 10** **Avondmaaltijden**

De medewerker die zijn werk begint vóór 13.30 uur, op die dag doorwerkt tot minimaal 20.00 uur en niet thuis eet, heeft recht op verstrekking of vergoeding van een maaltijd.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

### **Artikel 11** **Arbeidsongeschiktheid** **Doorbetaling van loon**

De medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid recht op (gehele of gedeeltelijke) doorbetaling van het brutoloon.

Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

### **Wachtdagen**

Per ziektegeval kan 1 wachtdag worden ingehouden. Over deze wachtdag hoeft de werkgever geen loon te betalen. Het is de werkgever toegestaan om de wachtdag te verrekenen met vakantie-uren, die aan de medewerker bovenwettelijk zijn toegekend, met het loon of met de compensatiedagen/-uren.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepping en het maximumpremieloon. Ik verwijs naar paragraaf 5.7.2 van het Handboek.

### **Artikel 14** **Vakbondsfaciliteiten**

Binnen de geldende wet- en regelgeving werkt de werkgever op verzoek van de medewerker mee aan de fiscaal vriendelijke behandeling van de door de medewerker betaalde vakbondscontributie.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging

niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
18 december 2018

**Onze referentie**  
2018-88/GvS

## **Artikel 15      Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid**

### **Individueel ontwikkelbudget**

Medewerkers ontvangen vanaf 1 januari 2020 een individueel ontwikkelbudget van € 150 per jaar, dat kan worden gebruikt ten behoeve van de eigen ontwikkeling en loopbaan.

De werkgever stort vooraf maandelijks 1/12<sup>e</sup> van het ontwikkelbudget aan een nog te bepalen uitvoerder, te beginnen op 1 januari 2020.

De uitvoerder draagt zorg voor een catalogus met te kiezen cursussen/opleidingen waarvan de belastingdienst heeft geaccordeerd dat de bekostiging ervan uit het ontwikkelbudget gericht is vrijgesteld. Ook zorgt de uitvoerder voor betaling van de door de medewerker te volgen cursus of opleiding.

De storting door de werkgever is fiscaal geen loon of aanspraak op loon. Pas bij aanwending van het POB door de werknemer ontstaat een genietingsmoment voor de werknemer. De werkgever moet op dat moment beoordelen of de aanwending van het POB plaatsvindt binnen de voorwaarden van de gerichte vrijstelling voor scholing. De werkgever is in alle gevallen zelf verantwoordelijk voor de fiscale consequenties die voortvloeien uit het door de werknemer besteden van zijn POB, ook na het beëindigen van het dienstverband. Het gegeven dat de werkgever een ander als uitvoerder kan inschakelen maakt daarbij geen verschil.

De beoordeling of een gerichte vrijstelling van toepassing is, is afhankelijk van alle relevante feiten en omstandigheden, waaronder die van de betrokken werknemer. Daarom kan de Belastingdienst niet bij voorbaat instemmen met een catalogus van cursussen/opleidingen.

### **Recht op preventief spreekuur bedrijfsarts**

Medewerkers met een leeftijd van 46 jaar of ouder hebben het recht jaarlijks één maal gebruik te maken van het preventief spreekuur.

Arbovoorzieningen (zoals medische keuringen e.d.) zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
  - de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
  - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

### **Loopbaanscan**

De medewerker zal eens per twee jaar in de gelegenheid worden gesteld een kosteloze loopbaanscan te maken.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een

outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
18 december 2018

**Onze referentie**  
2018-88/GvS

### **Financiële planning**

Medewerkers krijgen het recht om één keer per 5 jaar inzichtelijk te maken hoe zij er financieel voor staan, zodat ze de combinatie werk en privé beter kunnen invullen.

De kostenvergoeding voor de financiële planning behoren tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **MODULE GELDEND VOOR SCHOENENDETAILHANDEL**

### **Artikel 1                      Diplomatoeslag**

Als een medewerker bepaalde opleidingen afrondt ontvangt hij een toeslag per maand boven op het voor hem geldende garantieloon.

De diplomatoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **MODULE GELDEND VOOR TUINCENTRA**

### **Artikel 7                      Scholing**

De werkgever betaalt onder voorwaarden, al dan niet gedeeltelijk, mee aan de studiekosten of de kosten om het diploma of opleidingsbewijs te halen.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

## **MODULE GELDEND VOOR DE WOONDETAILHANDEL**

### **Artikel 6                      Vergoedingen, verstrekkingen en jubileumuitkering**

Kleding: als een werknemer beschermende kleding en schoeisel nodig heeft, dan stelt de werkgever dat gratis ter beschikking.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Gereedschap: De werkgever stelt elektrische apparatuur/gereedschap ter beschikking. Al het overige gereedschap wordt door de werkgever in bruikleen gegeven. Verstrekt de werkgever dat niet, dan ontvangt de medewerker voor dit overige gereedschap per 1 januari 2019 een vergoeding van € 2,70 per week voor de aanschaf en het onderhoud.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:  
- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en

- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Schade: als een medewerker tijdens werktijd schade oploopt aan zijn bril, contactlenzen, kunstgebit of overige persoonlijke hulpmiddelen, dan vergoedt de werkgever de schade.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
18 december 2018

**Onze referentie**  
2018-88/GvS